

# Guia Prático da IBA sobre Empresas e Direitos Humanos para Advogados Empresariais

Aprovado por deliberação do Conselho da IBA  
28 de maio de 2016  
International Bar Association



the global voice of  
the legal profession®



# Guia Prático da IBA sobre Empresas e Direitos Humanos para Advogados Empresariais

Aprovado por deliberação do Conselho da IBA  
28 de maio de 2016  
International Bar Association



the global voice of  
the legal profession®

International Bar Association  
4th Floor, 10 St Bride Street  
Londres EC4A 4AU  
Reino Unido  
Tel.: +44 (0)20 7842 0090  
Fax: +44 (0)20 7842 0091  
[www.ibanet.org](http://www.ibanet.org)

ISBN: 978-0-948711-41-1

Todos os direitos reservados.  
© International Bar Association 2016

Nenhuma parte do material protegido por este aviso de direito autoral poderá ser reproduzida ou utilizada de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer sistema de armazenamento e recuperação de informação, a não ser com a permissão por escrito do titular do direito autoral.

# Índice

Prefácio	7
Deliberação	9
Introdução	13
1 Finalidade deste Guia Prático	15
2 Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos	16
2.1 Qual é o pano de fundo dos UNGPs?	17
2.2 Quais são os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP)?	17
2.3 Entendendo alguns conceitos-chave usados nos UNGPs	19
2.3.1 O que significa um compromisso com a política de direitos humanos?	19
2.3.2 O que significa due diligence em direitos humanos?	19
2.3.3 Quais são as diferentes formas em que as empresas podem estar envolvidas em um impacto?	20
2.3.4 Como uma empresa deve responder a um impacto?	21
2.4 Qual é a situação jurídica dos UNGPs?	22
3 De que forma os UNGPs são relevantes para áreas específicas de prática do direito?	23
4 Quais são as implicações dos UNGPs para escritórios de advocacia e as responsabilidades independentes dos advogados?	27
5 Quais oportunidades os UNGPs apresentam para os advogados empresariais?	30
5.1 Advogado Interno	30
5.2 Escritórios de advocacia externos	31

6	Quais questões específicas os UNGPs apresentam aos escritórios de advocacia?	32
6.1	Qual deve ser a posição dos escritórios de advocacia e advogados ao implementar ou dar orientação sobre os UNGPs?	33
6.2	Seguro de responsabilidade	38
7	Conclusão	38

# Prefácio

Em sua Conferência Anual em Viena, em outubro de 2015, o Conselho da IBA aprovou sua Orientação sobre Empresas e Direitos Humanos para Ordens de Advogados ('Guia da Ordem dos Advogados').<sup>1</sup> A IBA observou que a sua fundação em 1947 foi inspirada na visão das Nações Unidas, com o objetivo de apoiar o estabelecimento do estado de direito e da administração da justiça no mundo. Descreveu o endosso unânime, por parte do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, dos Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs)<sup>2</sup>, elaborado pelo Representante Especial da Secretaria Geral das Nações Unidas sobre Empresa e Direitos Humanos (SRSG), Professor John Ruggie. Relembrou as contribuições significativas da IBA e o apoio das Nações Unidas ao SRSG, e observou que os governos têm demonstrado apoio significativo aos UNGPs como uma estrutura política competente, incluindo por meio do desenvolvimento de planos de ação nacional para implementá-los. Descreveu como os UNGPs se refletem em normas internacionais e específicas dos setores. E chamou a atenção para o crescente reconhecimento de um sólido case de negócio sobre o respeito aos direitos humanos e a gestão de riscos, incluindo riscos legais, resultando na necessidade de os advogados considerarem os direitos humanos na prática do direito.

Para ajudar as Ordens de Advogados e seus membros a melhor entender essas questões, a IBA comprometeu-se a preparar um Guia Prático para Advogados Empresariais sobre os Princípios Orientadores (o 'Guia Prático'), que 'estabeleceria em detalhes o conteúdo básico dos UNGPs, como eles podem ser relevantes para a consultoria oferecida aos clientes por advogados individuais sujeitos a seus respectivos padrões e normas profissionais específicos (sejam eles advogados internos ou externos atuando em sua capacidade individual ou como membros de escritórios de advocacia), e suas implicações em potencial para os escritórios de advocacia, na condição de empresas responsáveis elas próprias por respeitar os direitos humanos'.

Na conferência, o Conselho da IBA também aprovou uma deliberação aprovando o Guia da Ordem dos Advogados com a perspectiva de apresentar o Guia Prático para aprovação em maio de 2016, e afirmando que, ‘em conformidade com as disposições dos Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Papel dos Advogados, conforme deliberado pela Assembleia Geral das Nações Unidas sobre ‘Direitos humanos na administração da justiça’ de 18 de dezembro de 1990 (Princípios Básicos), nenhuma disposição contida na Orientação para Ordens de Advogados ou no Guia Prático da IBA para Advogados Empresariais (uma vez aprovado) será interpretada de forma a reduzir o respeito ao direito humano fundamental de acesso efetivo a serviços jurídicos prestados por um profissional do direito independente a todos que necessitarem desses serviços, incluindo que todos os advogados sempre deverão cumprir seus deveres e responsabilidades e desfrutar as garantias previstas pelos Princípios Básicos de forma consistente com suas responsabilidades legais e profissionais’.

Este Guia Prático foi elaborado para atender esses propósitos.

---

# **Deliberação do Conselho da International Bar Association a respeito do Guia Prático da IBA sobre Empresas e Direitos Humanos para Advogados Empresariais**

O Conselho da International Bar Association (IBA),

*Recordando* que a IBA é a ‘voz global do profissional do direito’, e que fornecer orientação para as Ordens de Advogados (Ordens), Associações de Advogados (Associações) e membros individuais da advocacia (Membros) sobre instrumentos das Nações Unidas que podem impactar a profissão de advogado, entre outros, é fundamental para os objetivos da IBA, conforme previsto nos Artigos 1.2, 1.3, 1.5 e 1.7 da Constituição do IBA.

*Respeitando* a relação de colaboração da IBA com as Ordens, as Associações e os Membros, e que essas Ordens têm responsabilidade primária, na condição de órgãos normativos e regulatórios, pela profissão em suas respectivas jurisdições.

*Observando* que o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011 endossou unanimemente os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) após quase seis anos de pesquisa e revisão de normas internacionalmente aceitas sobre direitos humanos e consulta global.

*Observando ainda* que estados, organizações da sociedade civil e o sector privado estão cada vez mais apoiando os UNGPs como uma norma autorizadora global para prevenir e abordar o risco de impactos

negativos sobre os direitos humanos por parte das empresas.

*Reconhecendo* que é importante para os advogados entender como os UNGPs podem afetar as atividades de seus clientes e dos advogados.

*Reconhecendo* que a proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais a que todas as pessoas têm direito requer que todas as pessoas tenham acesso eficiente a serviços jurídicos prestados por um profissional do direito independente.

*Reconhecendo* que, de acordo com o Princípio 18 dos Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Papel dos Advogados, ‘os advogados não devem ser identificados com seus clientes nem com as causas de seus clientes como resultado do cumprimento de suas funções’, salientando desse modo a necessidade de os advogados cumprirem seu principal dever de prestar consultoria jurídica independente e apoiar uma sólida defesa jurídica, mesmo para clientes supostamente envolvidos em conduta que viole os direitos humanos.

*Reconhecendo* que as associações profissionais de advogados têm um papel vital a desempenhar na manutenção de ética e normas profissionais, protegendo seus membros de restrições impróprias e prestando serviços jurídicos a todos que deles necessitarem.

*Reconhecendo* que nem os UNGPs nem o Guia Prático destinam-se a substituir as normas profissionais de qualquer jurisdição ou prescrever qualquer um dos fatores que os advogados possam ou não considerar como profissionais independentes.

*Reconhecendo* que todas as pessoas têm direito de solicitar a assistência de um advogado de sua escolha para proteger e defender seus direitos.

*Neste contexto*, a IBA, após consultar vários representantes das Ordens, das Associações e dos Membros na Conferência Anual de 2013 em Boston, formou o Grupo de Trabalho da IBA sobre Empresas e Direitos Humanos (Grupo de Trabalho) e o Grupo de Trabalho, com o auxílio da então Equipe de Projetos Legais da IBA (LPT), apresentou versões preliminares da Orientação sobre Empresas e Direitos Humanos da IBA para Ordens de Advogados (Orientação para Ordens de Advogados) e do Guia Prático sobre

Empresas e Direitos Humanos da IBA (Guia Prático) (nesta fase como um único documento), na Conferência Anual da IBA em Tóquio, em outubro de 2014.

*Reconhecendo ainda*, que durante 2015, o Grupo de Trabalho e a Unidade de Pesquisa e Política Legal da IBA (IBA LPRU) (a antiga LPT) solicitaram e receberam comentários de vários comitês da IBA, bem como de Ordens, Associações e Membros, entre outros, incluindo três consultas nacionais com a colaboração das Ordens dos Advogados da Espanha, Costa Rica e Namíbia, e que, com base nas consultas e nos comentários recebidos, revisaram o documento e finalizaram a Orientação para Ordens de Advogados.

*Observando* que o Conselho da IBA aprovou a Orientação para Ordens de Advogados na Conferência Anual da IBA em Viena, em 8 de outubro de 2015, e *refletindo* sobre os documentos de orientação da IBA existentes, tais como os Princípios Internacionais da IBA sobre a Conduta do Profissional do Direito aprovados em 28 de maio de 2011.

*Observando* ainda que, ao aprovar a Orientação para Ordens de Advogados, o Conselho da IBA concordou em realizar um trabalho adicional no Guia Prático com a intenção de que ele seja apresentado ao Conselho para aprovação em sua reunião de meados do ano em Barcelona, em maio de 2016.

*Observando* que, uma vez que o Conselho da IBA aprovou a Orientação para Ordens de Advogados, rodadas finais de consultas foram realizadas, e que a IBA LPRU realizou reuniões e discussões com o Comitê de Política Fechada da BIC e o Grupo de Trabalho, as partes acordaram a redação final do Guia Prático para Advogados Empresariais.

*Observando* que o Grupo de Trabalho, em colaboração com a IBA LPRU, está preparando um Anexo de Referência que, consistente com os princípios do Guia Prático, irá fornecer mais detalhes e informações sobre as várias disposições do Guia Prático e permanecerá como um documento vivo para referência futura e assistência dos profissionais do direito. O Anexo de Referência não se destina a tornar-se uma Política da IBA; como tal, ele não foi revisado nem comentado pelo Comitê de Política e, portanto, não é submetido ao Conselho para aprovação.

### **Isso posto, fica deliberado que:**

1. O Conselho aprova o Guia Prático para Advogados Empresariais; e
2. O Conselho agradece o Grupo de Trabalho e a IBA LPRU pela excelente colaboração com o Comitê de Política Fechada na elaboração do Guia Prático para Advogados Empresariais.
3. O Conselho confirma que, em conformidade com as disposições dos Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Papel dos Advogados, conforme deliberado pela Assembleia Geral das Nações Unidas sobre ‘Direitos humanos na administração da justiça’ de 18 de dezembro de 1990 (Princípios Básicos), nenhuma disposição contida na Orientação sobre Empresas e Direitos Humanos da IBA para Ordens de Advogados ou no Guia Prático da IBA para Advogados Empresariais será interpretada de forma a reduzir o respeito ao direito humano fundamental de acesso efetivo a serviços jurídicos prestados por um profissional do direito independente a todos que necessitarem desses serviços, incluindo que todos os advogados sempre deverão cumprir seus deveres e responsabilidades e desfrutar as garantias previstas pelos Princípios Básicos de forma consistente com suas responsabilidades legais e profissionais.
4. O Conselho entende que o Anexo de Referência e qualquer aditamento a ele serão publicados como comentário ao Guia Prático expedido pelo Grupo de Trabalho em colaboração com a IBA LPRU (como sua própria posição), e deverão ser consistentes com os princípios gerais contidos no Guia Prático, conforme aprovado em 28 de maio de 2016 pelo Conselho.

# Introdução

Em 2011, após seis anos de consultas a várias partes interessadas, pesquisas e projetos-piloto, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas endossou por unanimidade os UNGPs. Conforme discutido em mais detalhes na Seção 2.4 acima, os UNGPs não têm força de lei e não são legalmente vinculativos. Mas eles têm recebido ampla aceitação global e são considerados a norma global competente em questões envolvendo empresas e direitos humanos. Eles estão cada vez mais presentes em políticas públicas, leis e regulamentos, acordos comerciais, normas internacionais que influenciam o comportamento das empresas, na defesa de organizações da sociedade civil e nas políticas e processos de empresas em todo o mundo. Existem em todo o mundo, em nível nacional e/ou regional, vários outros instrumentos de direitos humanos, muitos dos quais têm força legalmente vinculativa, de lei estatutária ou mesmo de lei constitucional. Comparados a essas, os UNGPs não gozam de força vinculativa comparável. Existem também outros instrumentos de direitos humanos que não são legalmente vinculativos e que têm alcance global. No entanto, como o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas endossou por unanimidade os UNGPs, é importante e apropriado, portanto, para a IBA, como a voz global do profissional do direito, chamar a atenção para eles e explorar suas implicações para os advogados.

Os UNGPs são baseados na Estrutura composta pelos três pilares de ‘Proteger, Respeitar e Reparar’, segundo a qual: (1) os Estados têm o dever de oferecer proteção contra os abusos de direitos humanos<sup>3</sup> por parte de terceiros, incluindo as empresas, por meio de políticas, leis, regulamentos e decisões apropriados; (2) todas as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, o que significa evitar infringir os direitos de outros e abordar os impactos negativos com os quais elas possam estar envolvidas; e (3) existe a necessidade de acesso a recursos efetivos para as vítimas de abuso de direitos humanos por parte das empresas.

Há um crescente reconhecimento de que existe um sólido case de negócio envolvendo o respeito aos direitos humanos, e que a gestão de riscos, incluindo riscos legais, cada vez maiores significa que os advogados e, particularmente, os advogados empresariais precisam considerar os direitos humanos em suas consultorias e serviços. Os UNGPs são relevantes para muitas áreas da prática do direito societário, incluindo, entre outros, governança corporativa, apresentação de relatórios e divulgação, contencioso e resolução de controvérsias, contratos e acordos, aquisição, incorporação e uso da terra, exploração e extração de recursos, recursos humanos e emprego, fiscal, propriedade intelectual, atividades de lobby, negociação de tratado bilateral e arbitragem. De fato, a relevância dos UNGPs para essas áreas tão amplas da prática do direito tem levado vários proeminentes escritórios de advocacia a estabelecer grupos para a prática de empresas e direitos humanos.

Como resultado, advogados internos e membros de escritórios de advocacia são cada vez mais solicitados a ajudar as empresas a compreender as implicações da responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Além disso, os UNGPs também têm implicações para a administração dos escritórios de advocacia, como empresas que operam dentro de um ambiente de negócios, com suas próprias cadeias de fornecimento e práticas de emprego, que irão variar de acordo com o porte, a complexidade e organização do escritório.

---

# 1 Finalidade deste Guia Prático

O Guia Prático destina-se a fornecer um resumo acessível sobre um assunto complexo e sutil, auxiliando advogados internos e externos que estejam envolvidos na consultoria de empresas globalmente com relação aos seguintes aspectos:

- Explicar o pano de fundo e o conteúdo básico dos UNGPs, que são também incorporados em outras normas relevantes de práticas empresariais responsáveis e de direitos humanos, tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, as Normas de Desempenho da IFC, a ISO 26000, e apoia os princípios de empresa responsável do Pacto Global das Nações Unidas (Seção 2 abaixo);
- Explorar como os UNGPs podem ser relevantes para os serviços de consultoria e outros serviços que eles - advogados internos e externos - prestam aos clientes corporativos (Seção 3 abaixo);
- Explicar as implicações dos UNGPs para o direito de acesso dos clientes e à representação pelo consultor jurídico independente (Seção 4 abaixo);
- Explorar as oportunidades e os desafios que os UNGPs apresentam para os advogados que prestam consultoria a empresas, incluindo consultoria jurídica interna e externa (Seções 5 e 6 abaixo).

---

# 2 Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Esta seção explica o pano de fundo dos UNGPs, alguns de seus conceitos-chave e sua situação jurídica.

## 2.1 Qual é o pano de fundo dos UNGPs?

Quando os direitos humanos foram formalmente articulados pela primeira vez em convenções e declarações internacionais, eles foram dirigidos primeiramente aos Estados. No entanto, as empresas também têm um papel importante no sentido de garantir que os direitos humanos sejam respeitados. Por exemplo, vários casos de alta repercussão ocorridos nas últimas décadas demonstram que os impactos negativos das empresas podem se estender muito além dos direitos trabalhistas e de não discriminação para abranger, por exemplo, abusos de comunidades locais por parte de contratantes de seguro em locais de mineração, canteiro de obras e manutenção em uma unidade prisional, onde os detentos eram alegadamente objeto de tratamento desumano e, em algumas vezes, graves situações de maus tratos a trabalhadores migrantes em cadeias globais de fornecimento abrangendo vários setores.

Em 2005, John Ruggie, Professor da Harvard Kennedy School, foi nomeado Representante Especial do Secretário Geral em questões de Empresas e Direitos Humanos (SRSG) para resolver um impasse nas Nações Unidas envolvendo as respectivas funções e responsabilidades dos Estados e das empresas no que diz respeito ao impacto das empresas sobre os direitos humanos. O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas endossou por unanimidade seus Princípios Orientadores em 2011, que marcou a primeira vez em que o Conselho ou seu antecessor abordou a questão de empresas e direitos humanos,

e a primeira vez que um órgão das Nações Unidas adotou uma linguagem normativa que os próprios Estados não negociaram.

Os UNGPs resultaram de um processo altamente inclusivo, incremental e consultivo, que incluiu seis anos de quase 50 consultas multisetoriais, pesquisas e projetos-piloto, culminando em um consenso notável entre Estados, empresas e a sociedade civil. Como resultado desse consenso, a aceitação dos UNGPs foi rápida e generalizada, em comparação a outras áreas complexas e polêmicas, tais como as mudanças climáticas. Os exemplos dessa aceitação incluem: as revisões de 2013 do Companies Act do Reino Unido, exigindo que as empresas listadas em bolsas declarem questões de direitos humanos sempre que for necessário para entender o negócio da empresa, o Modern Slavery Act de 2015 do Reino Unido e a Diretiva de 2014 do Parlamento Europeu, exigindo que 6.000 grandes empresas de capital aberto apresentem relatórios sobre o desempenho em questões de direitos humanos); a evolução das políticas públicas (incluindo as Recomendações do Comitê de Ministros do Conselho da Europa sobre direitos humanos e empresas em 2016, a emissão de Planos de Ação Nacional sobre empresas e direitos humanos e o endosso dos UNGPs pelos Líderes do G7 em 2015), órgãos de definição de normas internacionais (tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a norma de responsabilidade social corporativa da Organização Internacional de Normatização (ISO 26000); compromissos públicos por parte das empresas de respeitar os UNGPs e sua crescente inclusão como norma em operações comerciais e financeiras; e aumento da defesa judicial e pública pela sociedade civil.

## **2.1 Quais são os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP)?**

Os UNGPs estão fundamentados sobre três pilares interdependentes e consistem em 31 princípios e comentários. Eles foram traduzidos para todas as línguas oficiais das Nações Unidas.

I. Dever do Estado de Proteger os Direitos Humanos	II. Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos	III. Necessidade de Maior Acesso a Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Estado tem o dever de oferecer <b>proteção</b> contra abuso dos direitos humanos pelas empresas</li> <li>• Por meio de leis, política, regulamentos e decisões</li> <li>• Com base em <b>obrigações legais existentes</b> segundo o direito internacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As empresas devem <b>evitar impactos</b> negativos envolvendo os direitos humanos e abordá-los com as pessoas envolvidos</li> <li>• Reconhecer que uma empresa pode estar envolvida em uma situação com impactos quando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ela for a causa ou contribuir</b> para eles, ou</li> <li>- Suas operações, produtos ou serviços estiverem <b>diretamente relacionados a eles por meio de</b> uma relação de negócios</li> </ul> </li> <li>• Acreditar que a empresa irá: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adotar um <b>compromisso de estabelecer política</b> de direitos humanos de alto nível</li> <li>- Desenvolver e implementar procedimentos de <b>due diligence</b> em direitos humanos</li> <li>- Tiver processos implantados para <b>reparar</b> um dano que a empresa causar ou para o qual ela contribuir</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Os Estados</b> devem tomar medidas apropriadas para fornecer <b>acesso a recursos efetivos</b> em caso de abuso de direitos humanos</li> <li>• <b>As empresas</b> devem usar mecanismos eficazes de <b>reclamações em nível operacional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar e abordar as reclamações <b>logo no início</b></li> <li>- Atuar como um ciclo de <b>feedback</b></li> </ul> </li> <li>• As empresas devem estabelecer e/ou cooperar com <b>processos legítimos para reparar</b> impactos negativos que elas identificarem terem causado ou contribuído</li> </ul>

## **2.3 Entendendo alguns conceitos-chave usados nos UNGPs**

### *2.3.1 O que significa um compromisso com a política de direitos humanos?*

Um compromisso com a política de direitos humanos é uma declaração pública de alto nível de que a empresa respeitará os direitos humanos. O compromisso deve servir como uma fonte crítica de aprimoramento da empresa - ou seja, sua capacidade de influenciar os outros a respeitar os direitos humanos - porque ele define uma expectativa clara em suas relações de negócio, incluindo as entidades em sua cadeia de fornecimento, contratados e clientes. Para ser eficaz, uma declaração de política deve ser baseada no envolvimento das principais partes interessadas e ser incorporada em toda a empresa por meio de processos de governança, controles internos, processos, incentivos e treinamento apropriados.

### *2.3.2 O que significa due diligence em direitos humanos?*

Segundo os UNGPs, não é suficiente que uma empresa simplesmente declare que ela respeita os direitos humanos, seja promulgando um compromisso de assim o fazer ou concordando em assim o fazer em um compromisso contratual. Pelo contrário, espera-se que a empresa tome medidas proativas para atuar segundo este compromisso. Due diligence em direitos humanos é, portanto, um processo contínuo para permitir às empresas 'saber e demonstrar' que estão abordando seus impactos sobre os direitos humanos pela avaliação de impactos, práticas de ações integradas em resposta a impactos identificados, e rastreamento, monitoramento e comunicação dos esforços da empresa em abordar seus impactos envolvendo direitos humanos. Como resultado, o processo permite às empresas evitar ser 'identificadas e denunciadas publicamente' por não terem conhecimento de seus impactos sobre os direitos humanos e não tomar medidas para evitá-los ou atenuá-los.

A due diligence em direitos humanos deve considerar plenamente a perspectiva da parte interessada afetada ao avaliar os riscos. No entanto, há evidência crescente de que, no médio e longo prazo, os riscos para a empresa e para as partes interessadas tenderão a convergir.

### 2.3.3 Quais são as diferentes formas em que as empresas podem estar envolvidas em um impacto?

Uma empresa pode causar, contribuir ou estar associada a um impacto sobre direitos humanos, como visto abaixo:

Causar	Contribuir	Associação
<p>As ações da empresa conduzem diretamente a um impacto, por exemplo,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma fábrica expõe os trabalhadores a produtos químicos perigosos sem equipamento de proteção pessoal adequado</li> <li>• Uma empresa fabrica e vende produtos intrinsecamente perigosos, que podem causar morte ou graves lesões, sem fornecer aviso adequado aos usuários sobre os riscos ou instruções adequadas sobre como usá-los</li> <li>• Um restaurante pratica rotineiramente discriminação no tratamento de clientes</li> </ul>	<p>A empresa incentiva, facilita, ou permite o impacto por parte de terceiros, por exemplo,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma empresa de internet fornece dados sobre usuários de seus serviços a um governo opressor, que permite ao governo rastrear e assediar dissidentes políticos, contrários às normas internacionais de direitos humanos</li> <li>• Uma marca de varejo de produtos eletrônicos altera repetidamente as necessidades de produto para fornecedores e, no último minuto, sem ajustar prazos ou preços de produção, induzindo os fornecedores a violar normas trabalhistas para garantir que o pedido seja entregue</li> </ul>	<p>As operações, os produtos ou serviços de uma empresa estão diretamente associados a um impacto, mesmo que a empresa não tenha causado ou contribuído para o impacto, por exemplo,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactos envolvendo direitos humanos ocorrem na cadeia de suprimentos de uma empresa, não obstante os esforços robustos empregados pela empresa para impedi-los</li> <li>• O uso de máquinas de ultrassom portáteis por médicos para visualizar fetos femininos, facilitando o aborto destes em favor de crianças do sexo masculino, não obstante as proibições pelo fabricante contra essa utilização</li> </ul>

<b>Causar</b>	<b>Contribuir</b>	<b>Associação</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O descarte de águas residuais por uma fábrica é a única ou principal fonte de poluição de água potável de uma comunidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma empresa de alimentos deliberadamente direciona para o público infantil alimentos e bebidas com alto índice de açúcar, com impacto sobre os níveis de obesidade infantil</li> <li>• O descarte de resíduos por uma fábrica, em combinação com o descarte por outras empresas, poluindo cumulativamente a água potável em uma comunidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um banco oferece empréstimos financeiros a uma empresa para atividades de negócios que, em violação das normas acordadas, resultem na expulsão de comunidades</li> <li>• Uma empresa celebra uma joint venture com outra empresa que utiliza mão-de-obra para a joint venture associada a tráfico de seres humanos, apesar de sua concordância e compromisso de não fazê-lo</li> </ul>

### 2.3.4 Como uma empresa deve responder a um impacto?

A resposta adequada depende do modo de envolvimento; ou seja, se a empresa causou, contribuiu ou está meramente associada ao impacto negativo sobre direitos humanos, conforme definido abaixo:

<b>Se a empresa...</b>	<b>Então a empresa deve...</b>
Causou o dano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interromper a ação causadora do dano</li> <li>• Reparar o dano</li> </ul>
Contribuiu para o dano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interromper a ação que contribui para o dano</li> <li>• Usar ou estabelecer medidas para mitigar o risco de danos futuros</li> <li>• Contribuir para a reparação do dano</li> </ul>
Estiver meramente associada ao dano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar ou estabelecer medidas para tentar mitigar o risco de danos futuros</li> </ul>

Observe que os UNGPs não esperam que as empresas contribuam com a reparação quando elas estiverem meramente associadas ao dano (embora elas possam fazê-lo por outros motivos).

## 2.4 Qual é a situação jurídica dos UNGPs?

A responsabilidade por respeitar os direitos humanos tem suas raízes na expectativa universal de que as empresas não devem prejudicar a dignidade das pessoas. No entanto, eles não são legalmente vinculativos. Os Princípios Orientadores não constituem um instrumento internacional que pode ser ratificado pelos Estados, nem criam novas obrigações legais. Em vez disso, eles esclarecerem e detalham as implicações das disposições relevantes de normas internacionais de direitos humanos existentes, algumas das quais são legalmente vinculativas aos Estados, e fornecem orientação sobre como colocá-las em prática. Os Princípios Orientadores referem-se e resultam de obrigações existentes dos Estados segundo o direito internacional. Em geral, uma legislação nacional existirá ou poderá ser exigida para assegurar que essas obrigações sejam efetivamente implementadas e aplicadas. Isto, por sua vez, significa que elementos dos Princípios Orientadores podem ser refletidos na legislação nacional que regulamenta as atividades das empresas.<sup>4</sup>

O cumprimento pelas empresas da legislação nacional é uma exigência fundamental dos UNGPs. Os UNGPs não substituem a legislação nacional. Entretanto, quando a legislação nacional não proteger adequadamente os direitos humanos internacionalmente reconhecidos (independente do motivo), os UNGPs enfatizam que as empresas devem respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Quando a legislação nacional estiver em conflito com direitos humanos internacionalmente reconhecidos, os UNGPs esperam que uma empresa empregue esforços para honrar os princípios dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos 'na medida máxima possível', sem violar as leis aplicáveis. UNGP 23(b).

Embora os UNGPs não se destinem a impor e não devam impor responsabilidades legais nem criar responsabilidades para a empresa por si só, a responsabilidade por respeitá-los não existe em uma zona sem lei. Muito do seu conteúdo já era legalmente exigido antes de os UNGPs terem sido endossados; isto é, a legislação nacional de muitos Estados já exigia das empresas o respeito aos direitos humanos em diversas áreas, tais como combate à discriminação, direitos dos trabalhadores, saúde e segurança no local de trabalho e pública e privacidade. E conforme mencionado acima, o conteúdo dos UNGPs tem de fato se tornado cada vez mais presente na legislação e regulamentação, em contratos e operações comerciais e financeiros e na defesa da sociedade civil.

### 3 De que forma os UNGPs são relevantes para áreas específicas da prática do direito?

Os advogados têm um papel importante a exercer neste contexto. Eles são frequentemente solicitados a prestar consultoria a seus clientes corporativos, na medida em que os UNGPs são incorporados ou refletidos em exigências públicas, comerciais, financeiras e legais, na política interna e estrutura de governança dos próprios clientes. Mesmo quando os UNGPs não estão assim refletidos ou incorporados, os advogados podem atuar como consultores profissionais prudentes e destacar o valor de seus serviços fornecendo o contexto de direitos humanos apropriado para sua consultoria e serviços jurídicos. As leis não são estáticas, mas dinâmicas e em constante evolução; o que é considerado antiético e um risco à reputação hoje pode ser ilegal amanhã. Os advogados estão em uma posição singular de orientar clientes sobre esse potencial.

Como observado anteriormente, existem inúmeras áreas da prática do direito em que a consultoria e os serviços jurídicos podem moldar a capacidade de um cliente corporativo respeitar os direitos humanos. Algumas delas são:

<b>Área de Atuação</b>	<b>Quando a consultoria e os serviços jurídicos são relevantes</b>
1. Governança Corporativa e Gestão de Riscos Corporativos	<p>Os advogados são tipicamente solicitados a prestar consultoria às empresas sobre práticas de governança corporativa e gestão de riscos apropriadas, que cada vez mais incluem questões de direitos humanos.</p> <p>Esses advogados devem compreender as implicações dos UNGPs e estar preparados para assessorar empresas sobre a concepção e implementação de compliance interna relacionada a controles, compliance e sistemas de gestão de riscos para gerenciar seus riscos de direitos humanos.</p>

<b>Área de Atuação</b>	<b>Quando a consultoria e os serviços jurídicos são relevantes</b>
<p>2. Apresentação de relatórios e divulgação</p>	<p>As leis e regulamentos de divulgação pública exigem cada vez mais e especificamente a divulgação de políticas, processos e desempenho de direitos humanos de uma empresa como resultado de exigências pelos consumidores e organizações da sociedade civil de informações precisas sobre os impactos sociais e ambientais das empresas.</p> <p>Isto pode ser visto em mudanças na regulamentação e nas bolsas de valores, que exigem, em geral, relatórios de sustentabilidade mais detalhados (por exemplo, no Brasil, na Indonésia, Cingapura, África do Sul e Tailândia) e em desenvolvimentos que exigem atenção a questões de humanos direitos mais específicas (notadamente na União Europeia, no Reino Unido, na França, Dinamarca, Índia e nos Estados Unidos).</p> <p>Além das obrigações legais específicas, as expectativas das partes interessadas em termos de maior transparência da empresa em sua abordagem e gestão de direitos humanos relacionados com questões estão aumentando.</p> <p>Portanto, os advogados que prestam consultoria a empresas sobre apresentação de relatórios e divulgação devem estar atentos e entender a evolução das leis que exigem maior transparência em questões de desempenho em direitos humanos, e as tendências de relatórios sobre direitos humanos que estão evoluindo em todo o mundo.</p>

Área de Atuação	Quando a consultoria e os serviços jurídicos são relevantes
3. Controvérsias	<p>Os advogados que prestam consultoria e representam empresas na gestão e resolução de controvérsias devem estar cientes da probabilidade de aumento de ações judiciais em todo o mundo decorrentes do envolvimento das empresas em questões de direitos humanos e da disponibilidade de mecanismos de reclamações extrajudiciais para ajudar a solucioná-las.</p> <p>Por exemplo, as ações de execução do governo e as reclamações de vítimas contra empresas por suposto envolvimento em violações dos direitos humanos estão ocorrendo cada vez mais em jurisdições diferentes. E o Comitê de Ministros do Conselho da Europa, em suas recomendações de 2016 sobre empresas e direitos humanos, detalhou a necessidade de os países-membros abordarem pontos omissos no fornecimento de acesso para reparar violações de direitos humanos por parte das empresas.</p> <p>Os UNGPs também estão influenciando a evolução de processos de resolução extrajudicial de controvérsias. Por exemplo, os Pontos de Contato Nacionais (PCNs) segundo as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais são usados cada vez mais para resolver reclamações de direitos humanos contra empresas multinacionais.</p> <p>Finalmente, os advogados podem desempenhar um papel chave no desenvolvimento, formatação e consultoria a clientes sobre o uso de mecanismos de reclamação em nível operacional e outros processos de resolução extrajudicial de controvérsias, a fim de resolver controvérsias de direitos humanos sem os custos, as incertezas e a polarização encontrados em processos judiciais.</p>

Área de Atuação	Quando a consultoria e os serviços jurídicos são relevantes
4. Contratos e acordos	<p>Os advogados que prestarem consultoria a empresas sobre uma ampla variedade de contratos corporativos e comerciais - tais como, contratos de investimento em estado-anfitrião, acordos de joint venture, contratos de fusões e aquisições, acordos de cadeia de fornecimento - devem estar atentos e entender como esses contratos podem ser estruturados para ajudar a prevenir e atenuar prejuízo aos direitos humanos.</p> <p>Os termos contratuais corretos podem criar fortes incentivos para outras partes respeitarem os direitos humanos, quando a outra parte tiver capacidade de fazê-lo.</p> <p>Por outro lado, termos contratuais que aumentem os riscos aos direitos humanos ou restrinjam a capacidade de a outra parte abordar esses riscos prejudicam a responsabilidade da própria empresa de respeitar os direitos humanos.</p> <p>No entanto, a inserção de disposições clichês de direitos humanos em contratos, que as partes não entendem e consideram uma formalidade, provavelmente não causará por si só melhor desempenho em termos de direitos humanos.</p>
5. Desenvolvimento e participação nas normas de direitos humanos	<p>Os advogados que prestam consultoria a empresas sobre o desenvolvimento, a participação e implementação de normas globais, setoriais e específicas devem estar cientes de como essas normas podem ser relevantes e melhorar a due diligence em direitos humanos de uma empresa e devem incentivar os clientes a participar de seu desenvolvimento.</p> <p>Essas normas têm sido e continuarão a ser uma maneira crítica de fazer avançar a implementação significativa da responsabilidade de respeitar os direitos humanos, particularmente em termos de riscos a direitos humanos mais prementes de uma empresa.</p>

---

## **4 Quais são as implicações dos UNGPs para escritórios de advocacia e as responsabilidades independentes dos advogados?**

Segundo o Princípio Orientador 14, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, ‘independentemente de seu porte, sector, contexto operacional, composição acionária e estrutura. Não obstante, a escala e a complexidade dos meios por meio dos quais as empresas devem atender essa responsabilidade podem variar de acordo com esses fatores e com a gravidade dos impactos negativos em questões de direitos humanos da empresa’. No entanto, como os escritórios de advocacia são organizações profissionais únicas, cujos advogados prestam serviços jurídicos, deve-se ter cuidado para não inibir o exercício de suas responsabilidades profissionais. Independente de eles trabalharem em escritórios de advocacia, departamentos jurídicos corporativos ou em outro lugar, os advogados têm responsabilidades e obrigações profissionais específicas legalmente vinculativas, incluindo o dever de independência. Os UNGPs não reduzem esse dever, que inclui o dever de decidir, dentro dos limites da lei, como agir no melhor interesse de seus clientes, independentemente das expectativas e pressões externas à relação advogado-cliente, sujeitos, obviamente, ao cumprimento pelos advogados de suas responsabilidades legais e profissionais.

O cumprimento da lei, incluindo o direito de acesso a um advogado independente, são fundamentais para garantir o atingimento de objetivos de interesse público mais amplos do estado de direito e a administração da justiça, e permitir que as empresas respeitem os direitos humanos.

Os UNGPs não se destinam a substituir ou complementar códigos de conduta da profissão de

advogado, dado o papel fundamental que os advogados desempenham na manutenção do estado de direito e no apoio à administração da justiça. Nem se destinam a criar expectativas extrínsecas para a conduta de um advogado, que se baseiam no escopo dos serviços para os quais o cliente contratou o advogado, na legislação relevante e nas normas profissionais que regem a conduta do advogado.

Uma dimensão universal de independência é, em particular, a ausência de interferência por parte do Estado. Ela está refletida no Princípio 18 dos Princípios Básicos de 1990 das Nações Unidas sobre o Papel dos Advogados ('Princípios Básicos'), que prevê que 'os advogados não devem ser identificados com seus clientes nem com as causas de seus clientes como resultado do desempenho de sua função'. As Nações Unidas aprovaram os Princípios Básicos em seu Oitavo Congresso sobre Prevenção de Crime e Tratamento de Criminosos, cujos fins enumerados incluem garantir que todas as pessoas tenham acesso efetivo a serviços jurídicos prestados por um profissional do direito independente, a fim de proteger seus direitos humanos, e que os advogados estão protegidos de perseguição e restrições indevidas na prestação desses serviços. O Princípio Básico 18 das Nações Unidas auxilia na consecução desse propósito ao estabelecer que os advogados não devem estar identificados com seus clientes nem com as causas de seus clientes. Ele está refletido nos Princípios Internacionais sobre Conduta do Profissional do Direito de 2011 da IBA ('Princípios Internacionais da IBA'), no Comentário da seção 1.2.

Neste sentido, os UNGPs não afetem o direito de um cliente de apresentar uma robusta defesa jurídica contra reivindicações de que ele se envolveu em uma conduta que viola os direitos humanos, pleitear uma decisão judicial em questões de direitos humanos e recorrer à consultoria jurídica correspondente. Esse direito não pode ser restringido, mesmo se o cliente for altamente impopular.

Os Princípios Internacionais da IBA também observam que, embora 'os princípios de independência do advogado e do profissional do direito sejam indiscutíveis em todas as jurisdições que aderiram e esforçam-se pela melhoria do Estado de Direito, as respectivas estruturas regulatórias e organizacionais variam significativamente de uma jurisdição para outra' (Comentário, Seção 1.3). Essa variação

aplica-se aos fatores que os advogados podem ou são incentivados a considerar ao prestar consultoria independente, incluindo fatores contextuais não jurídicos, tais como os impactos sobre os direitos humanos das atividades do cliente como relevantes para os serviços jurídicos. Em qualquer caso, nem os UNGPs nem o Guia Prático destinam-se a substituir e ser um acréscimo às normas profissionais de qualquer jurisdição, ou prescrever qualquer um dos fatores que eles podem ou não considerar como profissionais independentes. No entanto, os UNGPs podem ser altamente relevantes para consultoria ou serviços a serem prestados ao cliente: ou seja, quando eles estiverem acordados no escopo dos serviços (ou no instrumento de mandato) a ser prestados (que pode incluir uma gama de serviços, de muito específicos a altamente generalizados); quando estiverem refletidos ou incorporados nas leis pertinentes, ou quando puderem ou forem encorajados a serem considerados pelos advogados em seu julgamento independente, segundo as normas de conduta profissional aplicáveis.

Portanto, sujeito às responsabilidades legais e profissionais do advogado, nenhuma disposição dos UNGPs ou neste Guia Prático deve ser interpretada de forma a: (1) restringir o direito de acesso efetivo pelos clientes a serviços jurídicos prestados por advogados independentes; (2) restringir a obrigação dos advogados de prestar serviços independentes a seus clientes (sem estarem identificados com seu cliente ou com as causas do cliente, ou considerados cúmplices nas atividades de seus clientes, conforme previsto no Princípio Básico 18 das Nações Unidas); (3) restringir a representação de clientes que podem ser altamente impopulares (incluindo aqueles que tenham sido acusados de envolvimento em violação de direitos humanos), (4) restringir os direitos dos clientes de garantir uma defesa robusta contra essas reivindicações, ou pleitear decisão judicial em questões de direitos humanos; (5) restringir os direitos dos clientes de obter e dos advogados de prestar consultoria jurídica independente em questões de direitos humanos ou questões que tenham impactos potenciais sobre os direitos humanos; ou (6) definir os fatores que advogados devem ou deveriam considerar ou espera-se que considerem em seu julgamento independente ao prestar consultoria ou serviços a um cliente.

---

# 5 Quais oportunidades os UNGPs apresentam para os advogados empresariais?

A familiaridade com os UNGPs apresenta oportunidades significativas para todos os advogados, tanto internos quanto externos, que prestam consultoria às empresas.

## 5.1 Advogado interno

Os Diretores Jurídicos internos tornaram-se os consultores de confiança dos CEOs, conselhos de administração sobre práticas e princípios de empresa responsável, incluindo leis globais facultativas, como os UNGPs, e leis, regulamentos, operações e contratos que os incorporem ou refletirem. Dúvidas sobre direitos humanos são apresentadas com maior frequência ao advogado da empresa, em conjunto com outros colegas em outras funções. Em várias empresas, o Departamento Jurídico é o principal responsável por questões de direitos humanos. E mesmo quando não o é, ele exerce o papel crucial de auxiliar a gerir questões de riscos estratégicos e de reputação do cliente, que incluem riscos de direitos humanos. A fim de atender os interesses de seus clientes, o Diretor Jurídico e outros advogados internos devem se familiarizar com os UNGPs e suas implicações para o negócio de seu cliente, e a consultoria e os serviços jurídicos que o negócio do cliente recebe de seus advogados.

## **5.2 Escritórios de advocacia externos**

Conforme observado acima, as empresas esperam cada vez mais que os advogados externos de sua preferência atuem como parceiros na identificação ou na gestão de riscos de direitos humanos e riscos de reputação mais amplos. Além disso, muitas empresas esperam cada vez mais que aqueles que participam de sua cadeia de fornecimento, incluindo escritórios de advocacia, sejam capazes de demonstrar que eles respeitam os direitos humanos. Portanto, a conscientização sobre as implicações dos UNGPs para a prática do direito permitirá a escritórios de advocacia externos responder mais eficazmente às demandas de seus clientes corporativos e governamentais, e de uma forma que esteja alinhada e dê suporte a suas obrigações e interesses relativos ao respeito aos direitos humanos.

---

## **6 Quais questões específicas os UNGPs apresentam aos escritórios de advocacia?**

A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos ‘aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu porte, sector, contexto operacional, composição acionária e contexto’ (UNGP 14). No entanto, ‘quando se trata de meios de implementação’ desta responsabilidade, ‘não existe um tamanho único’ (Introdução UNGP, parágrafo 15). A aplicação da responsabilidade de respeitar aos escritórios de advocacia é simples, no que diz respeito a aspectos de seu negócio que não seja a prestação de serviços jurídicos; por exemplo, práticas de contratação do escritório e sua cadeia de fornecimento. No entanto, sua aplicação à prestação, pelo escritório, de serviços jurídicos por profissionais do direito licenciados deve respeitar sua obrigação de prestar serviços independentes, por todos os motivos discutidos na Seção 4 acima. Essas obrigações profissionais não mudam em virtude de quem as emprega.

Não obstante, os escritórios poderão ser cada vez mais solicitados por seus clientes corporativos a comprovar que respeitam os direitos humanos, e que prestam consultoria ou estão cientes das implicações de questões de direitos humanos decorrentes dos serviços jurídicos que eles prestam. Um escritório de advocacia pode comprovar que respeita os direitos humanos na prestação de serviços jurídicos ao prestar serviços jurídicos em conformidade com suas obrigações legais e profissionais. No entanto, caso ele não tenha conhecimento ou não tenha considerado as implicações de questões de direitos humanos desses serviços, isso pode ser problemático para o cliente e talvez não atender aos interesses dele. Como resultado, os escritórios de advocacia devem estar preparados para prestar consultoria a seus clientes de uma forma que não restrinja as obrigações profissionais de seus

advogados ou as exigências específicas das jurisdições em que atuam.

Além dos desafios acima descritos enfrentados por todos os advogados corporativos, tanto internos quanto externos, os escritórios de advocacia enfrentam desafios únicos, incluindo o seguinte:

- Os escritórios de advocacia podem, em geral, ficar distantes das preocupações envolvendo direitos humanos de seus clientes em comparação a seus colegas internos e, portanto, estar menos familiarizados com essas questões.
- A estrutura organizacional plana da maioria dos escritórios de advocacia, na qual os advogados atuam como profissionais independentes, pode dificultar para o escritório incorporar processos e políticas de direitos humanos e compartilhar o aprendizado em todas as diferentes áreas de prática (ou no escritório em geral) e a experiência do cliente.

Esses desafios podem ser progressivamente abordados por meio de políticas, treinamento, formação, incentivos, políticas, processos de gestão e governança apropriados, como discutido abaixo.

### **6.1 Qual deve ser a posição dos escritórios de advocacia e advogados ao implementar ou dar orientação sobre os UNGPs?**

Segue um resumo de algumas questões a serem ponderadas sobre a implementação dos UNGPs nos escritórios de advocacia e advogados, tendo em mente a Seção 4 acima:

Expectativa do UNGP	Questões a considerar
<p>1. Compromisso de Política de Direitos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sustentados por evidências, esse compromisso de política deve ajudar o escritório a demonstrar que ele está funcionalmente em linha com os códigos de fornecedores do cliente sobre direitos humanos.</li> <li>• Considerar apresentar explicações sobre como esse compromisso se alinha com a responsabilidade do advogado de atuar como consultor profissional prudente e prestar consultoria sobre um espectro mais amplo.</li> <li>• Participar de um processo de consulta com partes interessadas, tanto internas quanto externas, para determinar os impactos em potencial de questões de direitos humanos do escritório.</li> <li>• Testar o texto do compromisso internamente, a fim de assegurar a compreensão adequada e aceitação, antes de torná-lo público.</li> <li>• Fornecer recursos e incentivos suficientes para permitir aos advogados compartilhar experiências em todos os grupos de prática, a fim de identificar as melhores práticas e abordar potenciais conflitos de e dilemas.</li> <li>• Considerar o uso de oportunidades pro bono para formar capacidade em questões de empresas e direitos humanos.</li> </ul>

Expectativa do UNGP	Questões a considerar
<p>2. Avaliar os impactos dos direitos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focar em todos os possíveis impactos sobre direitos humanos, incluindo práticas de emprego do escritório, da cadeia de fornecimento e da consultoria e serviços jurídicos que ele presta.</li> <li>• Focar os riscos que a questão da consultoria ou do serviço jurídico específico representa para os direitos humanos, e não o histórico de questões de direitos humanos em geral da empresa.</li> <li>• Considerar as partes interessadas que possam ser afetadas, a gravidade do impacto e a probabilidade do impacto.</li> <li>• Quando o cliente não conseguir ou não quiser fornecer informações suficientes, fazer suposições razoáveis com base no conhecimento do escritório, o que ele pode aprender com terceiros confiáveis e experientes e especializados e o que está disponível publicamente.</li> <li>• Monitorar potencial risco ao longo da existência da retenção, a fim de abordar alteração das circunstâncias.</li> <li>• No caso de escritórios maiores, considerar integrar a avaliação de impacto nos processos de triagem pré-contratação existentes.</li> <li>• Escritórios menores provavelmente exigirão processos de avaliação de risco muito menos elaborados do que os maiores.</li> </ul>
<p>3. Integrar e atuar mediante envolvimento nos impactos de questões de direitos humanos, reais e potenciais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os UNGPs por si só não impõem nenhuma responsabilidade legal sobre as empresas por seu envolvimento nos impactos de questões de direitos humanos. Se um escritório de advocacia tem responsabilidade legal ou profissional por qualquer uma de suas atividades é uma questão para os tribunais, as legislaturas e agências reguladoras dos advogados decidir.</li> <li>• As empresas, incluindo escritórios de advocacia, não têm nenhuma responsabilidade por abordar os impactos de questões de direitos humanos elas que não causaram, para os quais não contribuíram nem estão diretamente associadas em virtude de seus serviços.</li> </ul>

Expectativa do UNGP	Questões a considerar
<p>4. Aumentar a capacidade de o escritório influenciar o cliente para evitar ou atenuar impactos de questões de direitos humanos.</p>	<p>A capacidade principal de um escritório de advocacia influenciar um cliente para evitar ou atenuar impactos de questões de humanos direitos que não tenham sido explicitamente abordados pelas leis impositivas, pode depender em grande parte de o cliente perceber o advogado como um consultor profissional prudente ou conselheiro de confiança, um status que não é conferido automaticamente. Segue uma lista de várias etapas que podem ser consideradas para aumentar a capacidade de um escritório ser visto como consultor em questões de empresas e direitos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver capacidade interna no escritório sobre questões de empresas e direitos humanos.</li> <li>• Identificar problemas que outras empresas tenham enfrentado ao ignorar questões de direitos humanos em situações semelhantes.</li> <li>• Oferecer oportunidade de capacitação aos clientes.</li> <li>• Prestar consultoria sobre empresas e direitos humanos para os clientes em uma base pro bono.</li> <li>• Expedir aos cliente briefings e alertas.</li> <li>• Participar em diálogos multilaterais ou fóruns, incluindo o desenvolvimento de normas específicas do setor.</li> <li>• Apoiar os esforços das ordens de advogados para fornecer treinamento e orientação.</li> </ul>
<p>5. Rescindir o relacionamento com o cliente, se o cliente persistir em infringir os direitos humanos, não obstante a orientação do escritório</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A rescisão é o último recurso e talvez não seja legalmente permitido em qualquer caso.</li> <li>• Manter o relacionamento e continuar a tentar persuadir o cliente a prevenir e atenuar os impactos de questões de direitos humanos pode atender aos propósitos dos UNGPs melhor do que a rescisão.</li> </ul>

Expectativa do UNGP	Questões a considerar
6. Acompanhamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliar como o escritório identificou e respondeu às questões de direitos humanos relacionadas à sua atividade-fim, como parte de um processo de revisão mais amplo.</li> <li>• Considerar momentos-chave no relacionamento com o cliente, em que uma revisão adicional seria necessária.</li> </ul>
6. Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devido às preocupações de confidencialidade entre cliente e advogado, as finalidades dos UNGPs serão mais bem atendidas se o escritório se concentrar em determinar se o cliente está preparado para comunicar sua abordagem às questões de direitos humanos, quando apropriado e necessário.</li> <li>• Apesar de um escritório não poder divulgar as especificidades de seus serviços jurídicos, ele deve ser capaz de fornecer informações anônimas e agregadas para explicar, em geral, como ele está implementando seu compromisso de respeitar os direitos humanos.</li> </ul>
7. Reparação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No que diz respeito à consultoria e aos serviços jurídicos que ele presta, o fornecimento de reparação, por parte de um escritório de advocacia, de um impacto negativo de um cliente sobre direitos humanos para o qual o escritório contribuiu é altamente problemático.</li> <li>• Exceto em casos em que o escritório demonstre conduta ilegal ou não profissional que resulte em violação de direitos humanos decorrentes de sua consultoria e serviços jurídicos, as finalidades dos UNGPs serão mais bem atendidas criando-se um case de negócio para o cliente fornecer ou cooperar em processos legítimos a fim de reparar os impactos de questões de direitos humanos que o cliente causou ou para os quais ele contribuiu.</li> <li>• Em qualquer caso, uma empresa não tem responsabilidade de reparar um impacto de questões de direitos humanos que ela não causou nem para a qual ela contribuiu.</li> </ul>

## **6.2 Seguro de responsabilidade**

Os advogados podem estar em uma situação de prestar ou serem solicitados a prestar consultoria sobre UNGPs, na medida em que eles sejam relevantes para os serviços jurídicos, incluindo as inter-relações com outros instrumentos jurídicos. Conforme observado acima, nem os UNGPs nem este Guia Prático destinam-se a alterar as obrigações legais ou as responsabilidades das empresas ou dos advogados que as assessoram. No entanto, prestar consultoria ou serviços jurídicos incorretamente aos clientes pode resultar em reivindicações de clientes contra seus advogados, incluindo reivindicações decorrentes de consultoria ou serviços relacionados aos UNGPs ou à sua implementação. Em certos mercados de seguro, as reivindicações decorrentes de consultoria sobre essas matérias não podem ser cobertas. Portanto, antes de prestar consultoria sobre os UNGPs, o advogado deve verificar se essa consultoria jurídica - devido à sua natureza de lei facultativa - está coberta pelo seguro de responsabilidade profissional do escritório. Em alguns países ou segundo algumas apólices, a cobertura de seguro de responsabilidade de terceiros pode ser restrita ao trabalho jurídico relacionado à lei impositiva.

---

## 7 Conclusão

Os UNGPs, embora não sejam legalmente vinculativos, são uma norma global competente sobre empresas e direitos humanos, que é cada vez mais relevante para a prática do direito. Há uma crescente demanda para que os escritórios de advocacia e advogados considerem os direitos humanos em suas atividades.

O cumprimento das leis é uma exigência fundamental da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos segundo os UNGPs, mas aplica-se até mesmo quando a lei está ausente, é inexecutável ou está em conflito com direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Mesmo que os próprios UNGPs não imponham e não possam impor responsabilidades legais à empresa, os UNGPs são relevantes para muitas áreas da prática do direito. Os UNGPs enfatizam que as empresas devem respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, mesmo quando as leis nacionais não os protegerem adequadamente.

Os UNGPs têm implicações para a administração de escritórios de advocacia, na condição de organizações empresariais. Com relação aos serviços jurídicos prestados pelos advogados em seus escritórios, os UNGPs não se destinavam a substituir códigos de conduta profissional do advogado, dado o papel crucial que os advogados desempenham na manutenção do estado de direito e no apoio à administração da justiça, que serve como uma base para a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. O acesso às leis e à prestação de serviços jurídicos por um advogado independente são de suma importância para promover o estado de direito e a administração da justiça, que são centrais para os UNGPs.

Assim, os UNGPs exigem que nem os advogados nem os escritórios de advocacia os implementem de forma a restringir o direito de acesso a um consultor jurídico para obter consultoria e serviços jurídicos. Eles não infringem o direito das empresas de contratar e a obrigação do consultor jurídico de fornecer uma defesa robusta a alegações de que a empresa se envolveu em conduta que viola os direitos humanos,

pleitear uma decisão judicial em questões de direitos humanos e fornecer consultoria jurídica, mesmo que a questão seja altamente controversa.

No entanto, os UNGPs tem um papel a desempenhar no apoio da função dos advogados de prestar consultoria e serviços jurídicos independentes, de uma forma que leva em conta os impactos específicos dos direitos humanos e os melhores interesses do cliente.

Os UNGPs representam oportunidades significativas para os advogados empresariais, tanto internos quanto externos, com base na demanda crescente dessa consultoria pelos clientes. Eles também apresentam desafios, inclusive para os escritórios de advocacia em sua condição de empresas com responsabilidade própria de respeitar os direitos humanos, tanto na administração do escritório como empresa quanto nos serviços jurídicos prestados aos clientes.

O Guia Prático analisou essas oportunidades e desafios e sugeriu maneiras de avançar, de forma consistente com a independência da profissão de advogado, bem como as responsabilidades profissionais dos advogados de defender o estado de direito; incluindo os direitos humanos em geral e, especificamente, o direito humano de acesso a serviços jurídicos prestados por um profissional do direito independente.

## Observações

- 1 *IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations*, [www.ibanet.org/Legal\\_Projects\\_Team/Business\\_and\\_Human\\_Rights\\_for\\_the\\_Legal\\_Profession.aspx](http://www.ibanet.org/Legal_Projects_Team/Business_and_Human_Rights_for_the_Legal_Profession.aspx).
- 2 É possível fazer download dos UNGPs em todas as línguas oficiais das Nações Unidas no site [www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx](http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx). Existem 31 Princípios Orientadores, cada um dos quais seguido por um comentário oficial, que esclarece seu significado e implicações.
- 3 Os UNGPs fazem referência aos ‘direitos humanos internacionalmente reconhecidos’, uma lista oficial incluída na Carta Internacional de Direitos Humanos (consistindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos e os principais instrumentos por meio dos quais ela foi codificada: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), juntamente com os princípios relativos a direitos fundamentais nas oito principais convenções da OIT, conforme estabelecido na Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho.
- 4 *Perguntas Frequentes sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*, (2014), Secretaria do Alto Comissariado de Direitos Humanos das Nações Unidas, p. 8.







the global voice of  
the legal profession®